



УДК: 65.01–057

НАТАЛІЯ ПАЗЮРА

м. Київ, Україна

ІНТЕГРАЦІЯ ОСВІТНЬОГО І ПРОМИСЛОВОГО СЕКТОРІВ У ПІДГОТОВЦІ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ В ЯПОНІЇ

INTEGRATION OF EDUCATIONAL AND INDUSTRIAL SECTORS IN THE PROCESS OF PRODUCTION PERSONNEL TRAINING IN JAPAN

Вивчено тенденції інтеграції на національному, регіональному та виробничому рівнях у процесі підготовки виробничого персоналу в Японії. Розглянуто основні напрями, у яких здійснюється консолідація зусиль освітнього та промислового секторів для забезпечення неперервного професійного навчання економічно активного населення. З'ясовано суть розподілу відповідальності учасників виховання висококваліфікованих фахівців в Японії. Визначено перспективи запозичення прогресивних ідей японського досвіду в освітній простір України.

Ключові слова: виробничий персонал, професійна підготовка, соціальне партнерство, заклади підготовки, підприємства.

Изучены тенденции интеграции на национальном, региональном и производственном уровнях в процессе подготовки производственного персонала в Японии. Рассмотрены основные направления, в которых совершается консолидация усилий образовательного и промышленного секторов для обеспечения непрерывного профессионального обучения экономически активного населения. Определена суть распределения ответственности участников воспитания высококвалифицированных специалистов в Японии. Обозначены перспективы заимствования прогрессивных идей японского опыта в образовательное пространство Украины.

Ключевые слова: производственный персонал, профессиональная подготовка, социальное партнерство, учреждения подготовки, предприятие.

Integration trends on national, regional and industrial levels in vocational training of labor force in Japan have been considered. The main directions in which educational and industrial sectors consolidate their efforts in providing lifelong vocational training of people have been studied. The essence of responsibility distribution among participants of Japanese highly qualified specialists' training has been defined. Perspectives of progressive ideas of Japanese experience borrowing into educational environment of Ukraine have been determined.

Key words: work force, vocational training, social partnership, training institutes, companies.



Постановка проблеми в загальному вигляді. Виховання висококваліфікованих фахівців, спроможних виробляти конкурентні товари на світовому ринку, має першорядне значення для успішного розвитку країни. Складний процес професійної підготовки фахівців високого рівня потребує координації зусиль на всіх рівнях, від національного до виробничого, більш активного залучення приватного сектора, чіткого визначення статусу й розподілу відповідальності учасників. Діяльність департаментів розвитку людських ресурсів на підприємствах, адміністрації навчальних закладів повинна спрямуватися на забезпечення сприятливих умов для навчання молоді, перенавчання дорослого населення й розвитку компетенцій зайнятого на виробництві населення, на поглиблення інтеграції, що гарантує подальший розвиток системи неперервної професійної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведення реформ в Україні проводиться з урахуванням прогресивного досвіду розвинутих країн світу, але увага науковців головним чином спрямовується на вивчення передових ідей країн європейського простору. Переконані, що інноваційні тенденції у розвитку освітніх систем країн Східної Азії не повинні залишатися поза увагою наукових досліджень. І хоча ряд вітчизняних та зарубіжних науковців зробили свій вклад у розкриття різних аспектів цього питання (Ю. Боярчук, О. Глузман, О. Джуринський, В. Єлманова І. Ладанов, О. Михайличенко, В. Пронников, Н. Репетюк та ін.), проблема все ще потребує ретельного вивчення.

Формулювання мети статті. Мета статті – виявити прогресивні тенденції у процесі інтеграції освітнього та промислового секторів в Японії у забезпеченні неперервної професійної підготовки виробничого персоналу та розподілу відповідальності учасників виховання висококваліфікованих фахівців.

Вклад основного матеріалу дослідження. Важливим елементом системи соціального партнерства, що забезпечує її дієвість і мобільність, є механізм партнерських відносин. В Японії до недавнього часу відповідальність за професійну підготовку виробничого персоналу покладалась в основному на підприємства, що було зумовлено впливом корпоративної культури на процес менеджменту персоналу. За умов забезпечення регулярних працівників підприємств (зазвичай, випускників коледжів, які працюють в одній компанії протягом тривалого часу) внутрішньо-фірмовою підготовкою навчальні заклади виконували функцію лише постачальників виробничого персоналу для підприємств. Але в суспільстві почав викликати занепокоєння той факт, що професійний розвиток працівника залежить від його статусу в організаційній структурі компанії. Крім того, зміни структури ринку праці (зростання кількості нерегулярних працівників, які працюють лише певний термін в компанії і яким важче одержувати підтримку підприємств у своєму професійному розвитку), підвищення мобільності працівників привели до перегляду деяких аспектів традиційної практики найму та особливостей корпоративного менеджменту виробничого персоналу японських компаній. Як наслідок, особливої актуальності почали набувати індивідуальний



розвиток та створення державних програм підтримки працівників, які беруть участь у самоосвіті [3, с. 155]. Актуальність програм самостійного розвитку підвищилась і у зв'язку із пролонгацією економічно активного віку, що унеможливило збереження достатнього рівня професіоналізму без постійного оновлення одержаних знань та навичок. Для забезпечення можливості професійного розвитку цієї категорії працівників уряд Японії розробив заходи для активізації програм самоосвіти [4, с. 12].

Під впливом зазначених чинників освітній сектор почав відігравати важливу роль у забезпеченні необхідними компетенціями значної кількості виробничого персоналу, необхідними для продовження трудової діяльності. Система професійної підготовки поза межами підприємств надає «другий шанс» тим, хто не потрапив у категорію регулярних працівників, або розглядає власну мобільність та конкурентоспроможність на ринку праці як необхідну умову свого успішного кар'єрного розвитку. Нині підприємства Японії все більше підкреслюють важливість індивідуальної відповідальності працівників за власний професійний розвиток і пропонують поширення стратегій кар'єрного розвитку шляхом реорганізації функцій управління персоналом. Останнім часом в Японії почали проводитись дослідження щодо необхідності активізації державного сектору в системі підготовки виробничого персоналу, більш ефективного залучення до цього процесу навчальних закладів, включаючи професійні школи, різноманітні інститути професійної підготовки та університети.

Проведене вивчення питання розвитку соціального партнерства в Японії дозволяє виділити характерні риси, які сприяють інтеграційним процесам між освітнім і промисловим секторами. По-перше, це високий відсоток (70 %) японців, які потрапляють на ринок праці із вищою освітою. Система освіти забезпечує випускників широкою загальною освітою, а професійна підготовка персоналу вважається завданням компанії. Майже 90 % працівників на ринку праці мають більше 14 років освіти. Лише 4 % починають працювати у віці 15 років, більше 95 % учнів залишаються у навчальному закладі до 18 років, після чого 33 % випускників починають працювати. Незважаючи на важки вступні іспити до вищих навчальних закладів, 72 % учнів поступають до ВНЗ (для країн ОЕСР цей показник дорівнює 46 %).

По-друге, в умовах корпоративної культури та існування певних особливостей у наймі і менеджменті персоналу, традиційним й домінуючим типом працевлаштування все ще залишається «довічний найм». Така практика означає довгострокове працевлаштування протягом економічно активного життя людини. Це мотивує студентів працювати наполегливо у навчальному закладі тому, що найкращі студенти обираються працедавцями великих та добре відомих компаній ще під час навчання, що є престижним й перспективним. Добре відомі компанії мають певні провідні університети, з яких вони обирають майбутніх працівників.



Важливим для інтеграції працедавців та навчальних закладів є і те, що лише 10 % виробничого персоналу малих і середніх підприємств набувають професійну кваліфікацію до початку професійної діяльності. Решта набуває професійних навичок у великих компаніях, які мають матеріальну базу для проведення внутрішньо-фірмової підготовки [5, с. 277–278].

Важливим у цьому контексті є вивчення ринку послуг освітніх закладів, які виконують функцію провайдерів професійної підготовки і почали відігравати важливу роль у вихованні виробничого персоналу разом з традиційною внутрішньофірмовою підготовкою, а також виявлення типів підготовки для працівників та необхідні заходи у поліпшенні інфраструктури професійного розвитку. Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що значна кількість працівників (особливо малих і середніх підприємств) звертаються до послуг зовнішніх провайдерів професійної підготовки. Працівники витрачають 2–3 % загального робочого часу та 3 % щорічного доходу на власний професійний розвиток. Порівняно з регулярними працівниками, нерегулярні більш покладаються на асоціації працедавців та інші державні інститути й інститути державного сектору у професійному розвитку. Працівники вважають, що 40 % інформації, вивченої в інститутах підготовки, або те, під час програм індивідуального розвитку, зробило значний внесок у розвиток їх професійних навичок [3, с. 151].

Навіть за умов забезпечення внутрішньо-фірмової підготовки підприємством від працівників все більше вимагається розвиток таких рис, як незалежність, автономність мислення та активність дій у мінливому бізнес оточенні. Тому роль закладів підготовки надалі буде посилюватися, і підприємства підтримують цю тенденцію та докладають зусиль до інтеграції з освітнім сектором як необхідної умови покращення професійного розвитку працівників. Разом з підвищенням важливості індивідуальної відповідальності за власний професійний розвиток, стратегії підприємств змінюються із загальних інвестицій у освіту і навчання до «вибору та концентрації», тобто більш спрямованих інвестицій в обраних працівників [3, с. 150].

Також нами було виявлено інтеграційні тенденції між урядом та підприємствами у забезпеченні професійної підготовки виробничого персоналу, спрямовані на створення сприятливих умов для навчання та надання фінансової підтримки компаніям, що забезпечують професійний розвиток економічно активного населення. Шляхом формування відповідної законодавчої бази та за умов підтримки ініціатив підприємствами для працівників, задіяних у програмах підготовки, передбачено скорочені робочі години, перерву у працевлаштуванні для тимчасового навчання з подальшим поверненням на робоче місце. Гнучкий графік також дозволяє відвідування вечірніх курсів [3, с. 155].

Важливим є інтеграція зусиль компаній та уряду Японії у заходах для зниження безробіття, особливо серед молоді. У червні 2003 р. Міністерство освіти, культури, спорту, науки і технологій, Міністерство здоров'я, праці і добробуту,



Міністерство економіки, торгівлі і промисловості, Міністерство економічної і фінансової політики Японії розробили «План незалежного розвитку молоді» як пакет заходів для забезпечення працевлаштування цієї групи населення. Законопроект оговорює більш тісну координацію дій між освітнім сектором, працедавцями промислових підприємств, спільної праці уряду і приватного сектора для створення мотивації до праці серед молоді та її економічної незалежності.

Прогресивною тенденцією вважаємо об'єднання зусиль освітнього і промислового секторів у моніторингу та вивченні потреб ринку праці, що також сприяє зниженню рівня безробіття. Для забезпечення відповідності між попитом і пропозицією на ринку праці у молодих спеціалістах проводиться оцінювання потреб компаній в людських ресурсах, виявлення професійних компетенцій, які необхідні сучасному виробництву, розробляються механізми для проведення оцінювання навичок і здібностей молоді.

Спільна робота уряду і компаній спрямовується на розвиток японської дуальної системи (два дні практичної підготовки на робочому місці та три дні навчання у закладі). Така практика набуття знань і практичних навичок на реальному робочому місці дозволяє виховувати потужний виробничий персонал і також знижує рівень безробіття серед молоді. У липні 2003 р. майже 7000 учнів професійних закладів у 47 префектурах навчалися за такою системою [2, с. 6]. Система застосовується також для студентів вищих закладів, безробітних випускників навчальних закладів та безробітних. У 2004 р. 13500 осіб почали короткострокові програми підготовки, довгострокові програми, розраховані на 2 роки, почались у 28 префектурах [2, с. 8]. Для набуття навичок практичної роботи і подальшого працевлаштування були розроблені стратегії «Професійний паспорт», а концепція «Царина виробництва» передбачала створення «фонду виробничого персоналу із високим рівнем професійних знань» та надання підтримки молоді, яка має бажання зв'язати своє професійне життя із виробництвом. Для компаній, які використовують японську версію дуальної системи, запроваджено субсидії. Була розроблена «Нова податкова система» для збільшення інвестицій у розвиток людських ресурсів з боку приватного сектору [2, с. 9].

Усвідомлюючи важливість охоплення всіх категорій економічно активного населення системою розвитку компетенцій, уряд розробив заходи, спрямовані на забезпечення нерегулярних працівників місцями роботи. У 2009 р. було заплановано вдосконалення і поширення «Системи професійної картки» (процедура складання професійної картки за допомогою спеціального консультанта, у якій вказуються професійні компетенції претендента і на основі якої відбувається його розміщення на професійну підготовку на робочому місці протягом визначеного періоду часу з подальшим працевлаштуванням), яка встановлюється урядом і передбачає виплату прожиткових коштів тим працівникам, хто одержує професійну підготовку. Це передбачалось зробити шляхом поширення позик та запровадження «системи їх забування» у японській дуальній системі для молоді,



яка не змогла знайти місця роботи з повною зайнятістю. Японська дуальна система забезпечує програми підготовки від базового та початкового рівня, які є містком до практичної підготовки у Системі професійної картки.

Дослідження показало, що активну участь бере уряд Японії у забезпеченні професійного розвитку всіх категорій економічно активного населення. Підприємства заохочуються до працевлаштування молоді. Згідно з планами подолання наслідків кризи у 2009 р. уряд Японії почав заохочувати підприємства та бізнес-організації до працевлаштування людей без достатнього професійного досвіду як регулярних працівників. Було призначено фінансові субсидії тим підприємствам, які приймають на роботу безробітних віком 25–39 років як регулярних працівників (500000 ієн за кожного працівника для великих підприємств і 1 млн ієн для малих і середніх підприємств) [1, с. 43]. Такі ж суми передбачені для підприємств, що приймають до роботи випускників навчальних закладів, які вже одержали відмову у працевлаштуванні [1, с. 24].

Також субсидіями забезпечуються компанії, які беруть участь у проведенні неформальних програм навчання з подальшим працевлаштуванням у межах Системи професійної картки. Сума субсидій складає 0,1 млн ієн на місяць, або 0,12 млн для будь-якої кількості тих, хто навчається. В результаті реалізації цього плану протягом 3 років 1 млн безробітної молоді було надано регулярні робочі місця. Разом з цим постійно проводилася модернізація Системи професійної картки, в результаті чого у 2010 р. 92 % молоді було працевлаштовано, професійну картку одержали 0,5 млн осіб, 30 % визначились щодо майбутньої кар'єри [1, с. 59].

Забезпечення компаніями програм професійної підготовки нерегулярних працівників, безробітної молоді проводяться шляхом відкриття центральних і регіональних центрів «професійних карток», агенцій «Привіт, робота» та інших консультаційних організацій безпосередньо на робочому місці, що приводить до збільшення кількості корпоративних партнерів [1, с. 60].

Місцеві уряди та компанії спільно створюють регіональні професійні сервісні центри для молоді, які називаються «Кафе професій». Ці організації надають безробітній молоді інформацію щодо робочих місць, здійснюють оцінювання здібностей претендента та проводять пошуки вакансій, надають консультаційні послуги, розробляють навчальні програми для компаній, які, в свою чергу, заохочуються до забезпечення молоді програмами інтернатури. У липні 2004 р. в 43 префектурах були відкриті центри «Кафе професій» [2, с. 6]. Важливо, що зусилля на регіональному рівні спрямовуються на підтримку професійного розвитку молодих ресурсів на основі потреб місцевого бізнесу (загалом 15 префектур) шляхом вивчення потреб молоді, проведення професійних консультацій та навчання. Заходи проводяться за активної участі приватного сектору, що посилює інтеграцію. Розробляються програми е-навчання для молоді для допомоги у процесі надбання знань та навичок необхідних для одержання роботи за допомогою «Кафе професій». Консолідація зусиль відбувається з боку



Міністерства здоров'я, праці та добробуту, яке надає підтримку у координації місцевих програм для молоді, проведення зустрічей компаній та молоді, забезпечення консультантами з кар'єрного розвитку. Міністерство економіки, торгівлі та промисловості також надає підтримку у підготовці проектів розвитку людських ресурсів у 10 регіонах, визначених на основі вивчення потреб місцевої промисловості у молодих працівниках, їх професійного розвитку відповідно до місцевих потреб шляхом надання консультаційних і освітніх послуг. Уряд префектур планує та здійснює керівництво автономним центром «Кафе професій» відповідно до потреб місцевого ринку праці [2, с. 7].

Важливою тенденцією вважаємо реформування національних навчальних програм освітніх закладів. Новий стандарт навчальних програм був запроваджений 2002 р., який наголосив на професійному компоненті та системі інтернатури. Стимулюється впровадження предметів професійного спрямування, надбання учнями старших класів досвіду практичної роботи на підприємствах, запрошення викладачів та спеціалістів з підприємств, спільне планування закладів освіти і компаній термінів, умов інтернатури та інших аспектів навчальної діяльності. Важливим є стандартизація програм підготовки, що пропонуються провайдерами на зовнішньому ринку освітніх послуг, для запобігання розбіжностей у програмах професійного розвитку. Для формування ефективних програм професійної підготовки необхідна достатня і точна інформація про кваліфікацію і професійні навички працівників і претендентів, характеристика необхідних професійних компетенцій. У процесі розробки програм інститути професійної підготовки активно співпрацюють з персоналом підприємств, що відповідає за розвиток людських ресурсів. Створюються умови для забезпечення допомоги іншими державними організаціями [3, с. 147–156].

Багато уваги приділяється заходам, спрямованим на підвищення якості освітніх послуг, що надаються провайдерами професійної підготовки. Як свідчить досвід Японії, соціальне партнерство між урядом, закладами освіти і приватним бізнес-сектором впливає на покращення послуг провайдерів через запровадження ефективних механізмів оцінювання їх діяльності. Оцінка типу діяльності, ціни та цільових груп провайдерів зусиллями приватного та державного секторів створює основу для розподілу їх відповідальності у професійній підготовці [3, с. 156–158].

За умов співробітництва підприємств з навчальними закладами компанії основну увагу приділяють функціональним видам діяльності без відволікання на організацію підготовки. Напрями спільних дій закладів підготовки та підприємств полягають у розробці планів підготовки працівників на замовлення. Програми спеціальної підтримки можуть бути організовані для невеликої кількості працівників із спеціальними освітніми потребами [6, с. 6].

Крім того, до прогресивних стратегій можна віднести участь державних закладів освіти у наданні можливості працівникам підприємств навчатися в магістратурі та аспірантурі. Розвиток вищих навчальних закладів у цьому



напрямі є дуже перспективним і важливим не тільки для майбутнього розвитку економіки, але і з погляду ролі вищих закладів для суспільства. Проте цей напрям є новим і недостатньо розвинутим. У 2001 р. з 18000 курсів, запропонованих Міністерством здоров'я, праці та добробуту в межах системи оплати навчання, тільки 98 проводились на базі 47 університетів та аспірантур. Порівняно з 3164 курсами, які забезпечувались 291 спеціальними закладами підготовки, та 169 курсів у 30 інших закладах очевидним є відставання університетів у цьому процесі [7, с. 256].

Для забезпечення подальшого розвитку та поглиблення інтеграційних тенденцій в підготовці виробничого персоналу 2001 р. був створений консультативний орган для соціальних партнерів на національному рівні - Генеральна асоціація розвитку людських ресурсів. Асоціація відповідальна за проведення зустрічей представників бізнесових, урядових та академічних кіл для розробки стратегій розвитку навчання, підготовки, перепідготовки, підтримки кар'єрного розвитку тощо. Для поширення курсів навчання і підготовки дорослих на базі університетів та аспірантур на регіональному рівні 2002 р. були створені регіональні ради з виховання людських ресурсів з участю місцевого бізнесу, університетів та аспірантур, недержавних закладів освіти [7, с. 248–249].

Зусилля поєднуються у запровадженні виробничим і освітнім секторами професійних центрів, зайнятих вихованням кістяка людських ресурсів на виробництві та передачі навичок і ноу-хау від експертів до молодого покоління. Спільними зусиллями розробляється навчальна програма з розвитку людських ресурсів, які б могли зробити свій внесок у стратегічний сектор послуг (працівників ІТ, персонал менеджменту технологій тощо) [2, с. 9].

Висновки результатів дослідження. Вивчення японського досвіду соціального партнерства переконує, що Японія є прикладом привабливої форми регулювання відносин партнерства і співпраці між секторами суспільства від національного до виробничого і таким чином забезпечує стабільний розвиток системи неперервної професійної підготовки. Головною умовою формування партнерських відносин є збіг мети на всіх рівнях японського суспільства у вихованні висококваліфікованого виробничого персоналу. Соціальне партнерство секторів створило умови для диверсифікованої підготовки виробничого персоналу всіх типів, незалежно від їх позиції в організаційній ієрархії, розробки ефективних стратегій подолання безробіття, відкриття сервісних професійних центрів, створення нового ринку праці. Запровадження соціального партнерства з ВНЗ свідчить про домінування концепції всебічного розвитку працівника нової формації на основі неперервності. Впевнені, що запровадження прогресивного досвіду Японії з розвитку соціального партнерства в Україні сприятиме підвищенню конкурентоспроможності економіки і таким чином вирішенню завдань економічного та соціального відродження в країні.

Перспективи подальших розвідок. Напрями для подальшої наукової розвідки плануємо спрямувати на вивчення трансформаційних тенденцій у корпоративній моделі внутрішньо-фірмової підготовки виробничого персоналу Японії під впливом чинників сучасного світу праці.



Література

1. Employment measures in Post-Financial Crisis Japan Ministry of Health, Labour and Welfare July, 2009. – 63 p.
2. Government Policy on Employment and Development of Young Workers in Japan Ministry of Health, Labour and Welfare December 3, 2004. – 9 p.
3. Human resources development and improvement of the educational training infrastructure in Japan. Labour situation in Japan and analysis: detailed exposition 2009/2010. – Japan institute for labour policy and training (JILPT), 2010. – P. 135–162.
4. Koichiro Imano, Fumio Inagawa, Eiichi Oki, Kazuo Taguchi. Current state and challenges of the education and training services market // JILPT research report N 80. – 2007. – 12 p.
5. Simone J. van Zolingen Developments in Education and Training in Japan. – The Netherlands : Radboud University Nijmegen, 2005. – P. 277–283.
6. Skills development in the workplace: report of the ILO/SKILLS-AP / Japan Regional Workshop and Study Programme on Skills Development in the Workplace, OVTA, Chiba, Japan, 27 January–6 February 2009 / Regional Skills and Employability Programme in Asia and the Pacific (SKILLS-AP), ILO Regional Office for Asia and the Pacific. – Bangkok : ILO, 2009. – 43 p.
7. VET through one's lifetime: new approaches and implementation. Proceedings of the KRIVET International conference on VET (2ND, Seol, Korea, October 15–16, 2002). – Korea research institute for vocational education and training, Seoul, 2002. – 339 p.